

**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA KARYAWAN  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA PT.  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK  
WILAYAH MAKASSAR**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Melakukan Penelitian  
Jurusan Manajemen Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Oleh:

**Dian Nisaa' Amsar**  
Nim: 10600113049

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2018**

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879  
Fax.8221400

---

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Nisaa' Amsar  
NIM : 10600113049  
Tempat/Tgl. Lahir : kolai, 22 Oktober 1995  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Ketilang raya Kec. Somba opu Kab. Gowa  
Judul : Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan berdasarkan  
Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK  
Wilayah Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Gowa, Februari 2018

Penyusun,

**Dian Nisaa' Amsar**

**NIM:10600113049**



KEMENTERIAN AGAMA R.I.  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 SamataSungguminasa – GowaTlp. 841879 Fax.8221400

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi berjudul **“Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Regional VII Makassar)”**, yang disusun oleh **Dian Nisaa’ Amsar**, NIM : 10600113049, Mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 6 Maret 2018, bertepatan dengan 18 Jumadil-Akhir 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Gowa, 6 Maret 2018  
18 Jumadil-Akhir 1439 H

**DEWAN PENGUJI**

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.

Sekretaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.

Penguji I : Dr. Syaharuddin, SE., M.Si

Penguji II : Dr. Awaluddin, SE., M.Si.

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M. Ag.

Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM.

Diketahui Olch :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
UIN Alauddin Makassar.

**Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**  
NIP. 19580221 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis menyampaikan puji dan syukur atas kehadiran Allah swt. atas rahmat, nikmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berupa penelitian skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi dengan judul “Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk” ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen jurusan Manajemen Pemasaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta saran – saran dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua penulis ibu Hj. Hisrawati S.Sos dan Bapak Amsar Salam, S.pd, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, terima kasih atas doa, pengertian, dan perjuangan, serta pengorbanan yang telah dicurahkan untuk penulis. Tak banyak yang bisa penulis lakukan untuk membalas kasih sayang mereka, selain pengabdian serta doa yang tulus kepada ALLAH SWT agar senantiasa diberikan kesehatan, kesejahteraan, keimanan

dan perlindungan. Teruntuk kepada saudara-saudari penulis Masitha Amsar, S.Kep., Ns, Ksatria Hidayat Amsar dan Afif Muhammad Amsar (walaupun suka bertengkar tapi kitorang semua basudara), terima kasih semangat dan nasehatnya (tidak tersirat) serta selalu setia memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap kendala yang dihadapi.

Penulis juga ingin menyampaikan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, arahan, motivasi, doa serta semangat yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., MM. selaku pembimbing II.
5. Kepada segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas ilmu dan pengetahuan yang diberikan.
6. Sahabat saya Yasmi Adillah Adnan, Nurazizah Kaharuddin, Nurwahidah, Achmad Nasution, Zamzam Musfirah, Fany Syachran, Wahyuni Awalya Nahwi, dan teman kelas manajemen 3,4 serta manajemen SDM yang tidak dapat saya sebutkan nama-namanya satu-

persatu terima kasih atas segala dukungan, semangat dan kebersamaannya kepada penulis.

7. Seluruh teman-teman di Manajemen Angkatan 2013, terima kasih atas bantuannya selama ini.
8. Untuk keluarga Ibu Hj. Marniati yang telah menjadi orang tua saya selama KKN dan teman-teman KKN Angkatan 54 Desa Joggolo Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.
9. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan secara tulus.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah SWT. dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, Februari 2018

**DIAN NISAA' AMSAR**

**10600113049**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Hipotesis.....	9
D. Definisi Operasional Variabel.....	9
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN TEORITIS .....	15
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
B. Stres Kerja.....	20
C. Jenis Kelamin (Gender).....	27
D. Keterkaitan Antar Variabel .....	31
E. Kerangka Pikir .....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	33
B. Pendekatan Penelitian .....	33
C. Populasi Dan Sampel .....	34
D. Sumber Data.....	35
E. Metode Pengumpulan Data .....	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	41
A. Profil PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk .....	41
B. Hasil Penelitian .....	48

C. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN.....	85



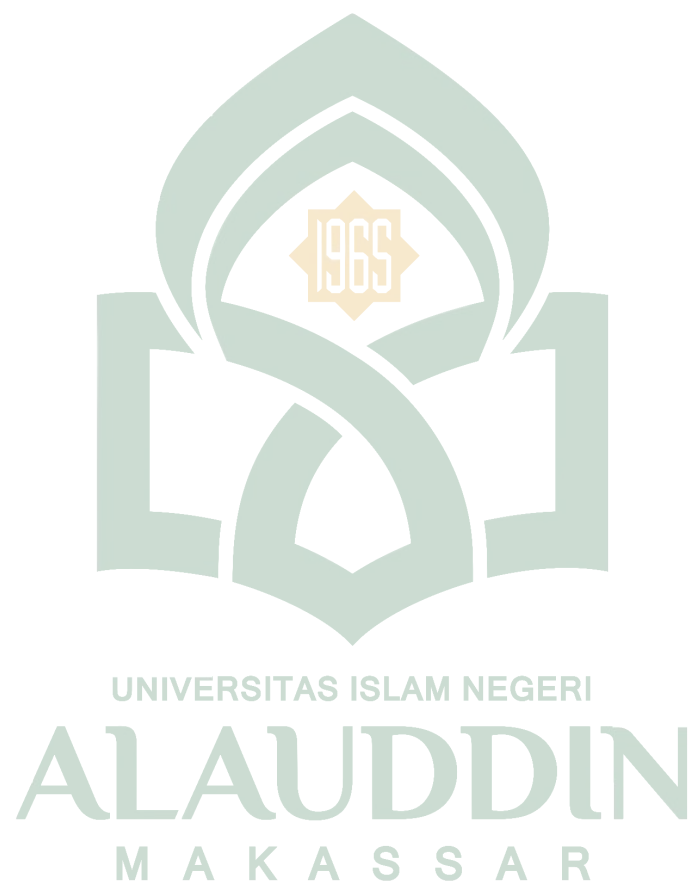


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Pria Berdasarkan Tuntutan Tugas .....	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Wanita Berdasarkan Tuntutan Tugas .....	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Pria Berdasarkan Tuntutan Peran .....	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Wanita Berdasarkan Tuntutan Peran.....	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Pria Berdasarkan Tuntutan Antar Pribadi.	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Wanita Berdasarkan Tuntutan Antar Pribadi	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Pria Berdasarkan Struktur Organisasi .....	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Wanita Berdasarkan Struktur Organisasi .	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Pria Berdasarkan Kepemimpinan Organisasi	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Wanita Berdasarkan Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.16 Perbandingan Stres Kerja Karyawan .....	57

Tabel 4.17 Tuntutan Tugas Karyawan Pria.....	58
Tabel 4.18 Tuntutan Tugas Karyawan Wanita .....	59
Tabel 4.19 Tuntutan Peran Karyawan Pria .....	59
Tabel 4.20 Tuntutan Peran Karyawan Wanita .....	60
Tabel 4.21 Tuntutan Antar Pribadi Karyawan Pria.....	61
Tabel 4.22 Tuntutan Antar Pribadi Karyawan Wanita.....	61
Tabel 4.23 Struktur Organisasi Karyawan Pria.....	62
Tabel 4.24 Struktur Organisasi Karyawan Wanita .....	62
Tabel 4.25 Kepemimpinan Organisasi Karyawan Pria .....	63
Tabel 4.26 Kepemimpinan Organisasi Karyawan Wanita .....	63
Tabel 4.27 Uji Validitas Tuntutan Tugas Pria .....	64
Tabel 4.28 Uji Validitas Tuntutan Tugas Wanita .....	65
Tabel 4.29 Uji Validitas Tuntutan Peran Pria .....	65
Tabel 4.30 Uji Validitas Tuntutan Peran Wanita .....	66
Tabel 4.31 Uji Validitas Tuntutan Antar Pribadi Pria.....	66
Tabel 4.32 Uji Validitas Tuntutan Antar Pribadi Wanita .....	66
Tabel 4.33 Uji Validitas Struktur Organisasi Pria .....	67
Tabel 4.34 Uji Validitas Struktur Organisasi Wanita .....	67
Tabel 4.35 Uji Validitas Kepemimpinan Organisasi Pria .....	68
Tabel 4.36 Uji Validitas Kepemimpinan Organisasi Wanita.....	68

Tabel 4.37 Hasil Pengujian Realibiitas .....	69
Tabel 4.38 Kolmogorov-Smirnov .....	70
Tabel 4.39 Independent Samples Test .....	71



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47



## ABSTRAK

**Nama : Dian Nisaa' Amsar**  
**NIM : 10600113049**  
**Judul : Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk**

---

Permasalahan dalam PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mengurangi dampak stres kerja pada karyawan agar dapat melakukan kerja secara professional dan tepat waktu. Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat perbandingan antara stres kerja karyawan pria dan wanita.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk menghitung rata-rata dan simpangan baku. Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan penyebaran kuesioner kepada 124 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji- t dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service*) versi 21.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: terdapat perbedaan yang signifikan antara Stres kerja antara karyawan Pria dan karyawan Wanita. Stres kerja karyawan Wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan Pria.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah stres kerja karyawan dengan melakukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres kerja karyawan.

**Kata Kunci : Stres Kerja dan Jenis Kelamin**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, di mana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apapun yang ada dalam kegiatan bisnis (Saydam, 2006:118). Pendapat lain menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material) di organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi (Darmawan, 2013:2).

Permasalahan dalam suatu perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mengurangi dampak stres kerja pada karyawan itu sendiri agar dapat melakukan kerja secara professional dan tepat waktu. Salahsatu yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan stres kerja yang sedang dialami karyawan tersebut. Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting

bagi dirinya (Anoraga, 2006:39). Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Sunyoto 2001:35). Dari definisi tersebut jelas bahwa tingkat stres seseorang berbeda. Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009: 01). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang

menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008: 371).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi



kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Jumlah karyawan pria lebih dominan pada perusahaan ini dibanding jumlah karyawan wanita. Jika ditinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran mereka berbeda, boleh jadi karyawan pria memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan wanita atau sebaliknya karyawan wanita yang memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan pria memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan wanita memiliki tuntutan peran ganda yaitu sebagai karyawan yang hanya berkutat pada pekerjaan kantor dan sebagai ibu rumah tangga di rumah. Rekan kerja boleh jadi juga dapat mempengaruhi kondisi stres kerja karyawan wanita karena jumlah karyawan pria yang lebih dominan.

Penelitian tentang stres kerja yang melibatkan gender yaitu *The Impact of Gender on Career Success of Information Systems Professional* yang dilakukan oleh Magid Igbaria dan Laku Chidambaram dalam jurnal *Information, Technology, and People* pada tahun 1997. Penelitian ini membahas mengenai perbedaan kesuksesan

karir antara karyawan pria dan wanita dengan menggunakan faktor modal manusia (*human capital*). Di dalam penelitian ini juga dituliskan mengenai perbedaan stres kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita, namun tidak secara khusus menguji hubungan variabel tersebut pada masing-masing sampel.

Salah satu perusahaan milik pemerintah dan termasuk terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi adalah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (*InfoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. TELKOM yang selanjutnya disebut juga Perseroan atau Perusahaan juga menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (*fixed wireline*), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*cellular*), data & internet dan network & interkoneksi baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi. Sejalan dengan visi TELKOM untuk menjadi perusahaan InfoComm terkemuka di kawasan regional serta mewujudkan TELKOM *Goal 3010*, maka berbagai upaya telah dilakukan TELKOM untuk tetap unggul dan *leading* pada seluruh produk dan layanan. Hal ini dapat dilihat dari penghargaan yang diterima *Indonesia's Best for Shareholders Right and Equitable Treatment* dari majalah ASIAMONEY, *Top Brand Award 2000-2007* dari *Frontier Consulting Group*, *Zero Accident Award* dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *The Best CDMA Provider*, *Call Center Award 2007*, *IMAC Award 2007* dari *Frontier Consulting Group*, *2007 Marketing Award*, *Anugerah Business Review 2007*, Juara umum *Anugerah Media Humas*

Nasional 2007, ICSA 2007, *Best Social Reporting* ISRA 2007, *Fabulous 50*, *Best IT Project* dari SAP, *Value Creator Award* 2007 dan *Investor Award* 2007 dan penghargaan terbaru yaitu *Top Brand Award* 2009 menerima penghargaan untuk kategori *Internet Service Provider (Speedy & Telkomnet Instant)*, *Pre Paid CDMA (Flexi Trendy)*, *Pos Paid CDMA (Flexi Classy)* ([www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)).

Melihat prestasi dan potensi dari PT. Telekomunikasi Indonesia tersebut, tentunya semua karyawan dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan bekerjanya agar dapat terus bersaing dengan semua perusahaan telekomunikasi yang semakin lama semakin bertambah.

PT. Telkom Makassar adalah salah satu pusat perusahaan telekomunikasi terbesar yang ada di wilayah Sulawesi selatan. Prestasi dan kepercayaan yang telah diberikan kepada PT. Telkom Makassar tentunya menjadi tanggungjawab untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi. Tuntutan pekerjaan pun yang ada juga semakin banyak dan harus dikerjakan dengan tepat waktu agar mendapat hasil yang maksimal. Selain itu, adanya penurunan target yang terjadi antara tahun 2012-2013 menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja karyawan meningkat. Tuntutan target pekerjaan yang harus dipenuhi setiap tahunnya harus berhasil. Namun untuk tahun tersebut mengalami penurunan yang cukup membuat karyawan maupun atasan harus ekstra bekerja keras lagi supaya tahun selanjutnya dapat mencapai bahkan melebihi target yang ditentukan. Dengan adanya beban kerja seperti itu jelas bahwa karyawan akan mengalami stres jika berkelanjutan terutama mendekati waktu pekerjaan itu tiba.

Sehingga masalah yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia cabang Makassar yaitu para karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target setiap tahunnya. Terlebih untuk wanita yang cenderung akan mengalami stress kerja lebih tinggi karena memiliki peran ganda, selain sebagai pekerja kantoran juga sebagai ibu rumah tangga. Jika target tersebut tidak tercapai maka pemberian bonus tidak akan keluar. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang tidak berada pada posisi masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat masuk dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan mereka bekerja cenderung lamban dalam memberikan layanan kepada para konsumen. Insentif yang diberikan pimpinan juga belum dirasa memuaskan bagi sebagian karyawan, dimana karyawan terkadang tidak menerima imbalan (*reward*) bagi yang berhasil dalam mencapai target atau pelayanan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Beberapa wanita (khususnya istri yang bekerja), mendapat tekanan yang berlebihan dan kekurangan waktu luang sehingga dapat menyebabkan stres. Hal ini terlihat dari mental dan fisik yang mengalami depresi, kegelisahan, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Sedangkan dampak stres terhadap perilaku adalah gejala rendahnya kinerja, kebiasaan tidur yang berubah, hubungan antar personal yang kurang baik dan meningkatnya absensi. Semua ini mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul “**ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja karyawan pria dan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk ?
2. Apakah stres kerja karyawan wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan stres kerja pria pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk ?

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti mencoba membuat hipotesis dalam penelitian ini dengan melihat acuan pada penelitian terdahulu sebagai berikut :

Stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dan wanita bisa jadi berbeda. Menurut Munandar (2008: 398), stres ditentukan pula oleh individunya sendiri.

Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Penelitian Tentang “perbedaan stres kerja pegawai dinas luar berdasarkan gender pada a/b bumiputera 1912 cabang ponorogo” oleh Wahyu Susilo, 2015. Memberikan hasil bahwa berdasarkan hasil penelitian tersebut, “Terdapat perbedaan signifikan antara stres kerja pegawai pria dan wanita.

Stres kerja antara pegawai pria dan wanita tentu memiliki perbedaan, hal tersebut bisa dilihat dari berbagai faktor, baik dari faktor lingkungan kerja ataupun faktor lainnya yang berasal dari luar perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Diduga terdapat perbedaan signifikan antara stress kerja karyawan pria dan wanita.

Berdasarkan judul penelitian “pengaruh over stress terhadap kinerja karyawan dengan perbedaan gender sebagai variabel pemoderasi” oleh Suci Amika Ukkas, 2016. Hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa over stress yang dialami wanita lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan pria.

Para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stress.

Menurut Georgia Witkin dalam bukunya *The Female Stress Syndrome* (1991), wanita memiliki penyebab stres yang unik, Witkin telah meneliti dalam waktu yang panjang. Menurutnya stres pada wanita sifatnya berbeda dengan ungkapan stres pada pria. Stres pada wanita sifatnya lebih lama dibandingkan pria dan stres itu sendiri diluar kendali mereka. Kedua faktor inilah menyebabkan stres berbahaya untuk kesehatan fisik dan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Diduga stres kerja karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan pria.

#### **D. Definisi Operasional**

Mangkunegara (2005:28) menjelaskan bahwa “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. stres kerja adalah status yang dialami seseorang ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan pekerjaan dan bagaimana dapat menangani tuntutan tersebut dengan baik.

Stres kerja karyawan pria dan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia cabang Makassar umumnya timbul ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.



### E. Kajian Pustaka

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Perbedaan Tingkat Stres Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin. (Isnarti, 2000)	Apakah terdapat perbedaan tingkat stres pada pria dan wanita?	Menggunakan Uji T	Terdapat Perbedaan signifikan antara stres kerja pria dan wanita serta terdapat perbedaan intensitas stres.
2.	Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Gender. (Hafni Anitawidanti, 2010)	Bagaimana perbandingan hasil hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pria dan karyawan wanita?	Analisis Korelasi	stres kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan pria dan wanita dengan signifikansi masing-masing sebesar 0,000.
3.	The relationship between Job Stres and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators (2003). Ernest W. Brewer, University Tennessee.		Analisis Korelasional ( $\rho$ ) dan uji Z-test	Terdapat Perbedaan signifikan antara stres kerja pria dan wanita

4.	<p>Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist? (1999). Nazanin Mohajeri and Nelson, Departement of Psychology, university of West florida</p>		Pre Test and Post Test	<p>Tingkat stres antara pria dan wanita memiliki hubungan ygng negative. Dimana Tingkat stres keduanya diikuti dengan faktor kenaikan kepuasan kerja dan sebaliknya</p>
5.	<p>The Impact of Gender on Career Success of Information System Professional. A human capital perspective. (1997). Magid Igbaria – Claremont Graduate School, California, USA and Laku Chidambaram – College of Business Administration, Honolulu, USA.</p>		ANOVA, Chi-Square Test, MAN COVA	<p>Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita pada variabel role stresor dan profitability yang berdampak kuat pada stres kerja, komitmen, dan intensitas tinggal.</p>

## ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui perbedaan stres kerja antara karyawan pria dan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar
- b. Untuk mengetahui manakah yang lebih tinggi antara stres kerja karyawan pria dan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Sebagai pembandingan antara teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan fakta di lapangan. Disamping itu penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru tentang stres kerja antara karyawan pria dan wanita.

#### **b. Bagi Penelitian Lanjutan**

Sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai bahan pengembangan penelitian lebih lanjut.

#### **c. Bagi Pembaca**

Sebagai informasi perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen sumber daya manusia bersifat universal untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Teori Weber tentang “struktur fungsi organisasi” disebutkan oleh Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut Follet (2004:2) bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Defenisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja, yang kemudian melahirkan teori Follet tentang potensi manajemen sumber daya manusia .

Stoner (2004:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada penilaian makna istilah tersebut dibagi atas tiga pengertian yaitu: manajemen, sumber daya, dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi yang dimiliki dari anggota organisasi dan berbagai penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diartikan segala bentuk potensi yang dikelola, diproses, dimanfaatkan dan digunakan untuk menghasilkan output yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen dan sumberdaya yang mengelola dan menjadi pelaku utama didalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedua pendapat tersebut di atas memberikan suatu pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia, menjadi suatu ilmu dan seni yang sangat penting didalam mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tingkat pengembangan karier dan komitmennya.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Tentu kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk

menjalankan kegiatannya sesuai pengembangan karier dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Berarti identifikasi dari definisi manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu sumber daya manusia dalam mengembangkan unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga menurut Gulick (2004:11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang secara sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia sebagai sumber daya bekerja untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja yang bermanfaat dan berguna bagi kepentingan organisasi yang terlihat dari pengembangan karier dan komitmen yang dimilikinya.

Tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu profesi kerja dikemukakan oleh Schein (2004:14) yang menguraikan karakteristik atau kriteria suatu profesi dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan antara pengembangan karier dan komitmen sesuai tingkat pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap yang memandang

1. Manajemen kualitas sumber daya manusia sebagai profesi yang didalamnya terdapat sistem, prinsip mengenai manajemen tertentu yang harus dikembangkan dan ditangani sesuai dengan komitmen.
2. Manajemen sumber daya manusia sebagai status yang menjadi standar profesi dalam menghasilkan komitmen.

3. Manajemen sumber daya manusia dijalankan berdasarkan komitmen yang kuat sesuai dengan kode etik profesi kerja.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menuntut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan dinamika kerja sesuai dengan berbagai bentuk pengembangan manajemen yang secara hirarki dibagi berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen lini pertama, manajemen menengah, dan manajemen puncak, yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karier dan komitmen.

Kaitan manajemen sumber daya manusia dengan komitmen sumber daya manusia, dipahami bahwa teori-teori manajemen sumber daya manusia dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan komitmen sumber daya manusia. Komitmen dalam tinjauan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang diterapkan oleh Nelson (2004:72) menyatakan bahwa komitmen sumber daya manusia ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengembangan karier kerja sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam menghadapi dinamika kerja yang terus maju dan kompetitif menghadapi berbagai kesenjangan dan permasalahan suatu organisasi kerja guna meningkatkan komitmen sumber daya manusia.

Penjelasan ini tentu sangat sesuai dengan bentuk-bentuk variabel yang mempengaruhi komitmen yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia dalam menetapkan tujuan yang sesuai dengan aplikasi dinamika kerja sumber daya manusia dalam mengembangkan :

1. Organisasi memanfaatkan sumber daya manusia (sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan organisasi sesuai komitmen.
2. Individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan organisasi.
3. Memajukan organisasi tidak terlepas dari komitmen yang ditunjukkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-quran yang menerangkan tentang diciptkannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensial yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Allah berfirman dalam Surah At-tiin (95/4), yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۝

*Terjemahnya:*

*“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (Q.S At-tiin 95:4)*



Kata *al-ihsan/manusia* menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata *qa'imah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. ArRaghib al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin. Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyiakan amal baik seseorang. Kejatuhan manusia dari kesempurnaan ke lembah kehinaan adalah akibat pengabaian terhadap potensi ruhaniannya.

## **B. *Stres Kerja***

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah kondisi emosional seseorang akibat adanya tekanan dari lingkungan sekitarnya. Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh setiap orang. Apalagi dalam hal bekerja, tingkat stres dalam bekerja akan berbeda pada setiap orang. Sedangkan stres kerja adalah status yang dialami seseorang ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan pekerjaan dan bagaimana dapat menangani tuntutan tersebut dengan baik. Dalam kondisi dunia usaha seperti ini, banyak tekanan dari dalam maupun dari luar perusahaan yang mengakibatkan dimana kondisi karyawan cenderung lebih sering mengalami stres kerja. Stres kerja dapat menjadi penyebab bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berfikir dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Mangkunegara (2005:28), menjelaskan bahwa “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:35) “stres kerja adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang”. Menurut Robbins dan Judge (2011:368), yaitu stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu

dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Dari definisi tersebut ada 3 komponen yang perlu dipahami :

1. Kesan tantangan (*perceived challenge*) stres timbul karena interaksi antara seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungannya (belum tentu realita).
2. Nilai yang penting (*important value*). Bila ada kejadian yang menimpa, namun sesuatu hal tersebut dinilai tidak penting maka tidak akan menimbulkan stres.
3. Ketidakpastian penyelesaian (*uncertainty resolution*). Dalam hal ini terjadi bila seseorang menginterpretasikan situasi dengan tingkat kemungkinan dia dapat sukses dalam menghadapi tantangan.

Cox (1975) mengidentifikasi lima macam konsekuensi yang mungkin timbul akibat stres, meliputi:

1. Akibat subyektif, seperti kegelisahan, agresif, kelesuan, kebosanan, kemurungan (depresi), kelelahan, kekecewaan (*frustasi*), kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah, kegelisahan dan perasaan terpencil.
2. Akibat perilaku, seperti mudah terkena kecelakaan, penyalahgunaan obat, peledakan emosi, makan yang berlebihan, tidur berlebihan, makan dan minum berlebihan, berperilaku impulsif.
3. Akibat kognitif, seperti tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, kurang dapat berkonsentrasi, tidak mampu berkonsentrasi, sangat peka terhadap kecaman atau kritik, dan rintangan mental.

4. Akibat fisiologis, seperti kadar gula naik, denyut jantung naik atau tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, sebentar-sebentar panas dingin.

5. Akibat keorganisasian, seperti kemangkiran, produktivitas turun, mengasingkan dari teman sekerja, kepuasan kerja, menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ ادْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Terjemahnya:

*“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu **berputus asa dari rahmat Allah**. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.*( Q.S Yusuf ayat 87)

Stres kerja dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang wajar yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengganggu baik kondisi fisik maupun non fisik,

hal tersebut ditujukan agar manusia lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-quran:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ  
وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾ قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ  
فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

*“Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Rabbmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. (QS. 10:57) Katakanlah: ‘Dengan karunia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Karunia dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.’ (QS.yunus/ 10:58)”*

Penyakit yang ada dalam dada (stres) yang diberikan kepada manusia agar manusia tidak merasa dengan dirinya sendiri dapat mencapai apa yang diinginkan, akan tetapi Allah SWT yang memberikan semua itu, hal itu juga ditujukan agar manusia dapat bersyukur atas nikmat yang diberikan padanya.

Ada dua faktor utama penyebab munculnya stres kerja yaitu perubahan dalam lingkungan kerja dan diri manusianya sendiri. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor dalam diri manusianya sendiri bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana

pribadi berada dan mengembangkan diri. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja berupa:

- a) terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional
- b) mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c) menurunkan tingkat produktivitas
- d) menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya (dalam Martini & Fadli, 2011:78).

Menurut Robbins dan Judge (2011, 371-373), sumber sumber potensi stres ada tiga kategori, antara lain :

a. Faktor-faktor Lingkungan

- Ketidakpastian ekonomi
- Ketidakpastian politik
- Ketidakpastian teknologi

b. Faktor-faktor Organisasional

- Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Bekerja di ruangan yang

terlalu penuh sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

- Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungann dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

#### c. Faktor-faktor Pribadi

- Keluarga, berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

- Ekonomi, karena pola hidup yang tidak teratur terutama mengenai pengeluaran hidup yang lebih besar daripada pendapatan adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

- Kepribadian, setiap orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

## **2. Indikator Stres Kerja**

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.



### **C. Jenis Kelamin (Gender)**

#### **1. Pengertian Gender**

Gender berasal dari bahasa latin yaitu *genus*, yang memiliki arti tipe atau jenis. Dalam bahasa inggris, gender yang artinya jenis kelamin atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan (pernikahan).

Secara Etimologi, gender yaitu perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan, dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam “women studies encyclopedia” dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural, dan berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, tingkah laku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia S.M, 2004:4).

Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller (dalam fakih, 2013:8) untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis. Dalam ilmu sosial orang yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian ini adalah Ann Oakley (dalam Fakih, 2013:71). Sebagaimana Stoller, Oakley mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia.

Kesamaan Laki-laki dan Perempuan (Al-Isra' 17: 70, Ali Imron 3: 195, Al-Ahzab 33: 35)

a) Al-Isra 17: 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Terjemahnya:

*“Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.” (Q.S Al-Isra 17: 70)*

Pada ayat ini dijelaskan bahwa “Kami (Allah) telah memuliakan anak adam dengan memberikan akal dan pikiran kepada mereka, sehingga mereka dapat menundukkan apa yang ada di alam ini, seperti air dan udara”. Kami memuliakan mereka dengan menjadikan bentuk tubuh mereka yang indah yang tegak berdiri (gagah). Kami memberikannya rezeki dengan berbagai macam makanan yang baik, dan tumbuhan atau pun binatang, serta kami utamakan mereka atas makhluk kami. Oleh karena itu, tidaklah layak mereka mempersekutukan Allah dan terus menerus menyembah berhala.

Apakah anak adam lebih utama dari malaikat? Masalah diperselisihkan oleh para ulama. Ada yang menyatakan bahwa malaikat tidak termasuk dalam makhluk yang dimaksud di dalam ayat ini tidak ada dalil bagi masing-masing golongan.

b) Ali-Imron 3: 195

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

Terjemahnya:

*“Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain” (Q.S Ali-Imron 3: 195).*

Dari ayat ini menjelaskan bahwa “Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, Pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan Pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah SWT”.

Allah memenuhi doa mereka lantaran iman, zikir, takzir (mengingat Allah), menyucikan-Nya dari segala kekurangan, membenarkan Rosul, merasa lemah dan bersyukur dan merasa berhajat (mengharapkan) kepada ampunan Allah.

Allah mengabulkan doa mereka dengan memberikan pembalasan yang sempurna pada hari kiamat kelak, baik yang beramal itu lelaki atau perempuan. Tidak ada perbedaan diantara mereka. Keadilan menghendaki persamaan dalam memberikan pembalasan. Dan pembalasan itu diberikan lantaran amal, bukan karena sesuatu yang lain.

Dari ayat ini kita dapat mengambil beberapa kesimpulan:

Lelaki dan perempuan adalah sama mereka bersamaan di sisi Allah dalam menerima pembalasan, apabila amalan-amalan mereka bersamaan pula. Penyebab persamaan karena lelaki merupakan bagian dari perempuan, demikian pula sebaliknya. Orang lelaki dilahirkan dari orang perempuan (ibu), dan orang perempuan juga dilahirkan karena ada orang laki-laki (ayah). Tidak ada perbedaan tentang rasa kemanusiaannya dan tak ada pula yang saling melebihi, hanya karena amalan (ketaqwaan-Nya).

Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan kata lain, gender adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran fungsi, hak, perilaku yang dibentuk simbolik dari aksi masyarakat yang mengikuti kebiasaan yang dilakukan.

#### ***D. Keterkaitan Antar Variabel***

##### **1. Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Gender**

Perbedaan stres berdasarkan gender ini didukung oleh penelitian Rosenthal (1995) yang dikutip oleh Kustono (2011) menggunakan sampel 158 manajer menemukan bahwa terdapat perbedaan stres antara laki-laki dan perempuan. Manajer perempuan cenderung untuk mengatribusi pencapaiannya dan bekerja lebih keras. Mereka juga akan menularkan kesuksesannya kepada subordinatnya karena mereka lebih menyukai bekerja sama dengan subordinatnya.

Penelitian LePine, Podsakoff, dalam Wu (2011), menjelaskan bahwa ketika sumber stres, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Disisi lain, target dan tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawan juga memicu timbulnya stres pada karyawan (Richardson dan Rothstein, dalam Wu 2011) dikutip dari Frengky Sanjaya (2012).

Beberapa wanita (khususnya istri yang bekerja), mendapat tekanan yang berlebihan dan kekurangan waktu luang sehingga dapat menyebabkan stres. Hal ini terlihat dari mental dan fisik yang mengalami depresi, kegelisahan, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Sedangkan dampak stres terhadap perilaku adalah gejala rendahnya kinerja, kebiasaan tidur yang berubah, hubungan antar personal yang kurang baik dan meningkatnya absensi. Semua ini mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja.

## E . Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Dapat dilihat diatas bahwa Stres kerja karyawan pria dan wanita itu berbeda. Ada beberapa indikator yang dapat menimbulkan perbedaan stres kerja pada karyawan pria dan wanita meski tidak mencakup seluruh indikator yang berhubungan dengan perbedaan stres kerja tersebut.

Stres kerja pada suatu perusahaan itu tergantung dari kondisi yang dialami karyawan itu sendiri baik yang bersumber dari faktor intern ataupun eksternal perusahaan. Sedangkan istilah gender sendiri dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal-hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan. Perbedaan gender mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi fungsi atau perlakuan yang diberikan oleh masyarakat umum secara turun-temurun.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

###### **1. Jenis Penelitian**

penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

###### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom plasa regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani.

##### ***B. Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan komparatif atau perbedaan. komparatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel (data) atau lebih (Syofian Siregar 2013:176).

##### ***C. Populasi dan Sampel***

###### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan (*univesum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap

hidup dan sebagainya (Syofian Siregar 2013:30). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus (Suharsimi Arikunto 2012:108). Pegawai tetap di PT Telkom plasa regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani yang berjumlah 178 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Dan adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran dari suatu populasi yaitu:

Teknik Slovin

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana  $n$  = sampel

$N$  = Populasi

$e$  = perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{178}{1 + 178 \times 0,05^2}$$

$$e = 123,18 \text{ (124 orang)}$$

## 2. Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian siregar 2013:30). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling dimana metode penetapan responden untuk dijadikan



sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner, karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Telkom plasa regional 7 cabang Makassar Jl.A.P Pettarani yang berjumlah 124 orang.

#### **D. *Sumber Data***

##### **a. *Data primer***

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet (Uma Sekaran, 2011)

##### **b. *Data sekunder***

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono : 2008 : 402)

#### **E. *Metode Pengumpulan Data***

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting,karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Syofian

siregar 2013:17). Menurut Sugiono, (2002) metode pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian adalah :

### **1. Observasi**

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

### **2. kuesioner (angket)**

kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Syofian Siregar 2013:26)

1. Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Tidak setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

### F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian siregar 2013:46).

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja	Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mangkunegara (2005:28)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Robbins (2006)	Likert
2.	Gender	Gender adalah konsep kultural yang dipakai untuk membedakan perilaku karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia S.M, 2004:4).		Likert

### ***G. Teknik Pengolahan dan analisis data***

Pengolahan data adalah proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono. 2009:147).

#### **1. Analisi Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Termaksud dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi (Melinda, 2015: 40).

Pada penelitian ini rumusan masalah berbentuk analisis komparatif dua sampel independen (tak berkolerasi), sampel dinyatakan tidak berkolerasi

(independent) antara dua kelompok, bila sampel-sampel yang menjadi objek penelitian dapat dipisahkan secara tegas. Untuk menganalisis dua sampel independent dengan jenis data interval/rasio digunakan uji t – dua sampel.

2. Uji statistic dua sampel test independent yaitu :

1. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat

Ho : tidak ada perbedaan stress kerja antara karyawan pria dan wanita

Ha : ada perbedaan stress kerja antara karyawan pria dan wanita

2. Membuat hipotesis model statistic

Ho :  $\mu_A = \mu_B$

Ha :  $\mu_A \neq \mu_B$

3. Menentukan tingkat signifikansi (risiko kesalahan)

Tahap ini kita menentukan seberapa besar peluang membuat risiko kesalahan dalam mengambil keputusan menolak hipotesis yang benar. Tingkat signifikansi dinyatakan dengan lambing  $\alpha$ .

4. Menentukan uji yang akan digunakan

Uji statistik yang digunakan adalah uji t dua sampel. Penggunaan uji t dua sampel, karena datanya bersifat interval/rasio dan data antara dua sampel tidak ada hubungan keterkaitan, serta data yang digunakan tidak lebih dari 30.

5. Kaidah pengujian

Jika,  $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima dan

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

6. Menghitung  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ 
  - a. Tahapan menentukan nilai  $t_{hitung}$ 
    1. Membuat tabel penolong
    2. Menghitung nilai rata-rata pengukuran kelompok ke . . . i
7. Membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$
8. Membuat keputusan



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. *Profil PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*

##### 1. Gambaran Umum PT. Telkom Indonesia Tbk

Pada tahun 1882, berdiri sebuah perusahaan penyelenggara jasa telekomunikasi pertama dan terbesar di Indonesia. Berdiri pada zaman pemerintahan colonial Belanda dengan nama *Post en Telegraph Diesnt*, sebuah perusahaan *public* penyedia layanan pos dan *telegraph*. Pada tahun 1906, statusnya diubah menjadi jawatan mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, *Telegraph* dan Telepon (*Post Telegraph en Telephone Diesnt/PTT*). Pada tahun 1961, jasa pos dan telekomunikasi baru berdiri dengan bentuk Perusahaan Pemerintah pertama dengan tujuan menjaga jasa pos dan telekomunikasi di wilayah Sumatra, dimana mulai terbentuk pada tahun 1970 secara nasional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.44 tahun 1969 dan No.45 tahun 1969 tentang bentuk – bentuk Perusahaan Negara, akhirnya PN Telekomunikasi diubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL). Perubahan status ini ditetapkan pada tanggal 28 April 1970 dengan Peraturan Pemerintah No.36 tahun 1974. Perubahan status ini disempurnakan lagi dengan Peraturan Pemerintah No.21 tahun 1984. Pada tahun 1980, jasa layanan telekomunikasi dalam negeri diselenggarakan oleh PERUMTEL sedangkan untuk jasa layanan telekomunikasi luar negeri diselenggarakan oleh PT INDOSAT.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk adalah perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh negara, yang pada prinsipnya menyelenggarakan jasa telekomunikasi Indonesia, memberikan sambungan layanan lokal, sambungan langsung jarak jauh.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang selanjutnya dikenal dengan sebutan TELKOM atau Perseroan, merupakan perusahaan informasi dan komunikasi (*Infocom*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Perusahaan TELKOM juga cukup lama memonopli pasar komunikasi.

TELKOM menyediakan jasa telpon tetap kabel (*Fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data dan internet serta jasa multimedia lainnya, dan network dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

Pada akhir September 2005, Perseroan menjadi pemegang saham mayoritas di 9 (sembilan) anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel), yang memiliki pangsa pasar terbesar dalam Industri pasar selular di Indonesia dengan EBITDA margin sebesar 72% merupakan salah satu yang tertinggi di dunia.

Kepemilikan saham TELKOM saat ini dimiliki oleh pemerintah RI sebesar 51,19% dan oleh publik 48,81%. Sebagian dimiliki oleh investor asing sebesar 45,58% dan sisanya oleh investor lokal sebesar 3,23% dengan kapitalisasi pasar untuk saham TELKOM saat ini berkisar 15% dari total kapitalisasi pasar di BEJ.



TELKOM mencatatkan sahamnya di bursa efek dalam luar negeri yaitu Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), *New York Stock Exchange* (NYSE), *London Stock Exchange* (LSE) dan *Tokyo Stock Exchange* (TSE) (*Public Offering Without Listing/POWL*).

Untuk menjawab tantangan yang terus berkembang di industri telekomunikasi dalam negeri maupun tingkat global TELKOM bertekad melakukan transformasi secara fundamental dan menyeluruh di seluruh bisnis ini. Yang mencakup transformasi bisnis dan portofolio, transformasi infrastruktur dan sistem, transformasi organisasi dan sumber daya manusia serta budaya. Pelaksanaan transformasi ini dilakukan dalam rangka mendukung upaya diversifikasi bisnis TELKOM dari ketergantungan pada portofolio bisnis *Legacy* yang terkait dengan telekomunikasi, yakni layanan telepon tidak bergerak (*fixed*), layanan telepon seluler (*Mobile*), dan multimedia (FMM), menjadi portofolio *TIME*. Konsisten TELKOM dalam berinovasi telah berhasil memposisikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan yang berdaya saing tinggi dan unggul dalam bisnis *New Wave*.

Komitmen TELKOM untuk mendukung mobilitas dan konektivitas tanpa batas diyakini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan ritel maupun korporasi terhadap kualitas, kecepatan, dan kehandalan layanan serta produk yang TELKOM tawarkan. Hal itu terbukti dengan kontinuitas peningkatan di sisi jumlah 55 pelanggan TELKOM, yakni mencapai 120,5 juta pelanggan per 31 Desember 2010, atau meningkat sebesar 14,6%.

## 2. Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia Tbk

### a. Visi PT. Telkom Indonesia, Tbk

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media* dan *Edutainment* (TIME) di kawasan regional.

### b. Misi PT. Telkom Indonesia, Tbk

1. Menyediakan layanan TIME yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
2. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

### c. Tujuan PT. Telkom Indonesia, Tbk

Menciptakan posisi terdepan dengan memperkuat bisnis *legacy* & meningkatkan bisnis *new wave* untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.

### d. Komitmen PT. Telkom Indonesia, Tbk

#### 1. Untuk Pelanggan

Memberikan produk dan layanan yang terbaik dan berkualitas dengan menjadi penghubung antar pelanggan dan melalui jasa layanan terdepan dalam hal informasi dan komunikasi.

#### 2. Untuk Pekerja

Memberikan kesempatan untuk belajar, bertumbuh dan memiliki masa depan yang lebih baik.

### 3. Untuk Pemegang Saham

Menyediakan kesempatan untuk pertumbuhan nilai.

### 4. Untuk Masyarakat

Menjadi mitra lingkungan yang baik dan menjunjung nilai moral.

## 3. Sejarah PT. Telkom Indonesia, Tbk

Pada tahun 1884 pemerintah kolonial Belanda mendirikan suatu departemen pemerintah untuk menyelenggarakan jasa pos dan telegraf untuk domestik dan dilanjutkan dengan telegraf internasional. Berdasarkan keputusan Gubernur Hindia Belanda No.7 tanggal 27 Maret 1884 layanan telepon ada di Indonesia untuk pertama kali pada tahun 1882 sampai 1906 yang diselenggarakan oleh suatu departemen pemerintah yang diberikan wewenang oleh pemerintah kolonial Belanda untuk menyelenggarakan dan mengendalikan seluruh jasa pos dan jasa telekomunikasi di Indonesia.

Pada tahun 1961 hampir seluruh layanannya dipindahkan kedalam perusahaan milik negara yang baru, namun bagi wilayah Sumatera baru dialihkan sekitar tahun 1970-an. Pemerintah memisahkan jasa pos dan jasa telekomunikasi pada tahun 1965, menjadi dua perusahaan milik negara yaitu Pos dan Giro serta PN. Telekomunikasi.

Pada tahun 1974 PT. Telekomunikasi dibagi menjadi dua perusahaan milik negara, yaitu Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL), untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi dalam negeri dan internasional dan PT. INTI

untuk pembuatan peralatan telekomunikasi. Pada tahun 1980 bisnis telekomunikasi internasional dialihkan ke PT.Indosat.

Tahun 1991 Perumtel berubah status menjadi sebuah Perusahaan Terbatas Milik Negara (Persero) dengan tambahan “Tbk” (perusahaan terbuka) setelah nama perusahaan menjadi PT. Telekomunikasi Tbk yang tetap dikenal dengan nama TELKOM.

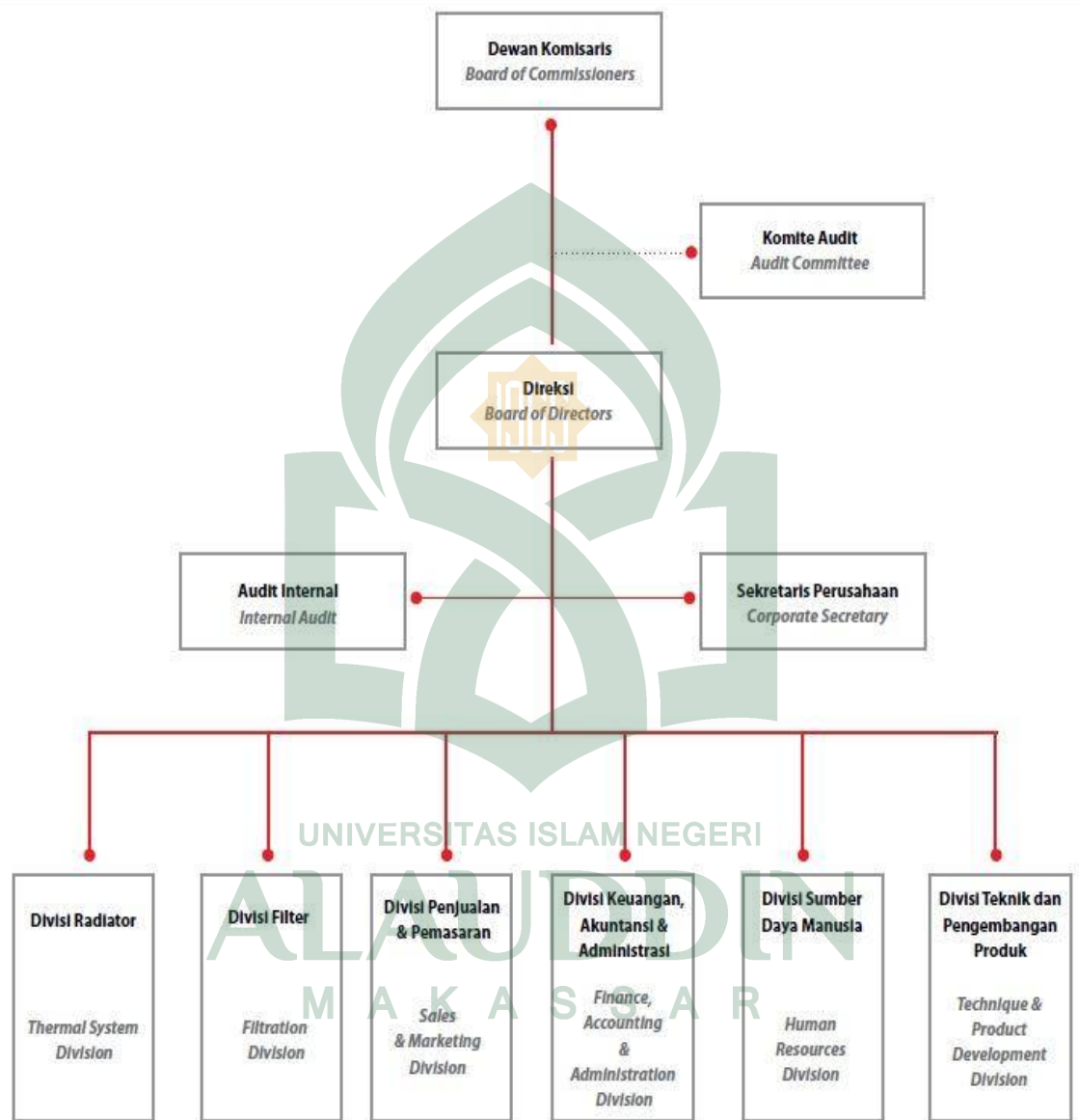
Menjelang tahun 1995 bisnis telekomunikasi dipecah menjadi dua belas unit regional, atau yang disebut sebagai “*witels*”, yang mana witels ini dikontrol secara terpusat oleh kantor pusat TELKOM yang bertempat di kota Bandung – Jawa Barat. Setiap witels mempunyai struktur manajemennya masing – masing yang tetap bertanggung jawab untuk semua kegiatan bisnis TELKOM dalam wilayahnya masing – masing mulai dari layanan telepon sampai pemilik saham. Perusahaan ini berdomisili di Indonesia dan kantor pusatnya berada di Jalan Japati No.1 Bandung 40133 Jawa Barat Indonesia.

Penerbitan Undang-Undang Telekomunikasi No. 36 tahun 1999, yang berlaku efektif pada bulan September 2000, PT TELKOM, Tbk telah memfalsifikasi masuknya pemain baru dan menumbuhkan persaingan usaha di industri telekomunikasi. Pada tahun 2002, PT. TELKOM, Tbk melepaskan kepemilikan sahamnya sebesar 12,7% di Telkomsel kepada *Singapore Telecom Mobile Pte Ltd* (“*Singtel Mobile*”). Pada tahun 2004, PT Telkom meluncurkan layanan sambungan telepon langsung internasional tidak bergerak.

Tahun 2009 PT. TELKOM bertransformasi dari perusahaan *InfoComm* menjadi perusahaan penyelenggara *TIME*. Wajah baru TELKOM diperkenalkan kepada publik dengan menampilkan logo dan tagline baru perusahaan “*the world in your hand*”. Dan pada tahun April 2010 PT. TELKOM, Tbk telah berhasil merampungkan proyek kabel bawah laut JaKaLaDeMa dan serat kabel optik yang menghubungkan Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Denpasar, dan Mataram.



#### 4. Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia, Tbk



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 124 responden pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk cabang Makassar. Karakteristik responden berguna untuk mengetahui deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status karyawan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	66	53.23
Wanita	58	46.77
Total	124	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

**a. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Penyajian data responden berdasarkan usia pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Karyawan Pria		Karyawan Wanita	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
21-30	7	5.65	8	6.45
31-40	11	8.87	10	8.06
41-50	27	21.77	22	17.74
>51	21	16.94	18	14.52
Total	66	53%	58	47%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden karyawan Pria yang paling banyak ialah pada usia 41-50 tahun dengan 27 responden atau 21.77 %, kemudian di urutan kedua ialah pada usia >51 tahun dengan 21 responden atau 16.94 %, selanjutnya pada usia 31-40 dengan 11 responden atau 8.87 %, dan yang paling sedikit ialah pada usia 21-30 dengan 7 responden atau 5.65 %. Dan usia responden karyawan Wanita yang paling banyak ialah pada usia 41-50 tahun dengan 22 responden atau 17.74%, kemudian diurutan kedua ialah pada usia >51 tahun dengan 18 responden atau 14.52 %, dan 31-40 dengan 10 responden atau 8.06 %, selanjutnya yang paling sedikit pada usia 21-30 dengan 8 responden atau 6.45 %.



**b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Karyawan Pria		Karyawan Wanita	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	22	17.74	11	8.87
D- III	13	10.48	19	15.32
S I	29	23.39	26	20.97
S 2	2	1.61	2	1.61
S 3	-	-	-	-
Total	66	53%	58	47%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan Pria yang paling dominan ialah S-I dengan 29 responden atau 23.39% dan SMA/SMK dengan 22 responden atau 17.74%, dan D-III dengan 13 responden atau 10.48%, dan yang paling sedikit S-II dengan 2 responden atau 1.61%. Dan pendidikan terakhir karyawan Wanita yang paling dominan ialah S-I dengan 26 responden atau 20.97%, dan D-III dengan 19 responden atau 15.32%, dan SMA/SMK dengan 11 responden atau 8.87% dan paling sedikit S-II dengan 2 responden atau 1.61%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Karyawan Pria		Karyawan Wanita	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
<5 Tahun	4	3.23	6	4.84
6-10 Tahun	11	8.87	12	9.69
11-20 Tahun	20	16.13	18	14.53
21-30 Tahun	25	20.16	13	10.45
>31 Tahun	6	4.84	9	7.26
Total	66	53%	58	47%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan Pria yang paling banyak ialah 21-30 tahun dengan 25 responden atau 20.16 %, kemudian 11-20 tahun dengan 20 responden atau 16.13 %, kemudian 6-10 tahun dengan 11 responden atau 8.87% kemudian >31 tahun dengan 6 responden atau 4.84%, dan yang paling sedikit <5 tahun dengan 4 responden atau 3.23% . Dan karyawan Wanita yang lama bekerja yang paling banyak ialah 11-20 tahun dengan 18 responden atau 14.53%, kemudian 21-30 tahun dengan 13 responden atau 10.45%, kemudian 6-10 tahun dengan 12 responden atau 9.69%, dan >31 dengan 9 responden atau 7.26% dan

responden dengan lama bekerja paling sedikit ialah <5 tahun dengan 6 responden atau 4.84%.

**d. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan**

Penyajian data responden berdasarkan status karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Status Karyawan Responden**

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan Pria	66	53.23
Karyawan Wanita	58	46.77
Total Responden	124	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa bahwa responden karyawan Pria berjumlah 66 atau 53.23% dan karyawan Wanita yang memiliki responden 58 atau 46.77% jadi total keseluruhan responden dari karyawan Pria dan karyawan Wanita senilai 124 atau 100%.

## 1. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 124 responden pada PT. Telkom Indonesia, Tbk melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### a. Stres kerja Berdasarkan Tuntutan Tugas

Tanggapan responden karyawan Pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	38	28	-	-	-	66
2	X.2	33	33	-	-	-	66
3	X.3	27	35	4	-	-	66
4	X.4	25	41	-	-	-	66
5	X.5	28	38	-	-	-	66
6	X.6	38	21	7	-	-	66
7	X.7	25	33	8	-	-	66

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan Wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada table 4.7 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	25	26	7	-	-	58
2	X.2	26	32	-	-	-	58
3	X.3	15	40	3	-	-	58
4	X.4	24	34	-	-	-	58
5	X.5	25	24	9	-	-	58
6	X.6	37	14	7	-	-	58
7	X.7	34	12	12	-	-	58

### b. Stres kerja berdasarkan Tuntutan Peran

Tanggapan responden karyawan Pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	11	46	9	-	-	66
2	X.2	6	50	10	-	-	66
3	X.3	17	38	11	-	-	66
4	X.4	19	42	5	-	-	66
5	X.5	16	43	7	-	-	66

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan Wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada table 4.9 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	40	18	-	-	-	58
2	X.2	38	20	-	-	-	58
3	X.3	40	18	-	-	-	58
4	X.4	42	16	-	-	-	58
5	X.5	43	15	-	-	-	58

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**c. Stres kerja berdasarkan Tuntutan Antar Pribadi**

Tanggapan responden karyawan Pria tentang stres kerja dapat dilihat pada table 5.0 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	21	37	8	-	-	66
2	X.2	15	36	14	1	-	66
3	X.3	19	39	8	-	-	66
4	X.4	24	35	7	-	-	66
5	X.5	25	36	7	-	-	66

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan Wanita tentang stres kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	23	27	7	1	-	58
2	X.2	19	25	14	-	-	58
3	X.3	22	28	6	2	-	58
4	X.4	25	27	6	-	-	58
5	X.5	23	28	6	1	-	58

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

#### d. Stres kerja berdasarkan Struktur Organisasi

Tanggapan responden karyawan Pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	11	42	13	-	-	66
2	X.2	14	42	10	-	-	66
3	X.3	18	45	3	-	-	66
4	X.4	10	41	15	-	-	66
5	X.5	7	32	19	8	-	66

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan Wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada table 5.4 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	29	29	-	-	-	58
2	X.2	29	29	-	-	-	58
3	X.3	33	25	-	-	-	58
4	X.4	25	32	1	-	-	58
5	X.5	17	34	5	2	-	58

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**e. Stres Kerja berdasarkan Kepemimpinan Organisasi**

Tanggapan responden karyawan Pria tentang stres kerja dapat dilihat pada table 5.5 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	14	36	11	5	-	66
2	X.2	19	38	9	-	-	66
3	X.3	20	41	5	-	-	66

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden karyawan Wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada table 5.6 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	25	22	7	4	-	58
2	X.2	28	26	4	-	-	58
3	X.3	25	29	4	-	-	58

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



## 2. Hasil Deskripsi Perbandingan Stres Kerja karyawan Pria Dengan Karyawan Wanita

**Tabel 4.16**

	no	Indikator	Skor jawaban	Total skor	Presentase
<b>Karyawan Pria</b>	1	Tuntutan Tugas	2042	2310	80,40
	2	Tuntutan Peran	1346	1584	84,98
	3	Tuntutan antar Pribadi	1380	1650	83,64
	4	Struktur Organisasi	1303	1452	89,74
	5	Kepemimpinan Organisasi	813	990	82,12
<b>Karyawan Wanita</b>	1	Tuntutan Tugas	1769	2030	87,14
	2	Tuntutan Peran	1361	1392	97,77
	3	Tuntutan antar Pribadi	1224	1450	84,41
	4	Struktur Organisasi	1283	1334	96,18
	5	Kepemimpinan Organisasi	751	870	86,32

Pada tabel 5.7 Menjelaskan tentang hasil deskripsi perbandingan kepuasan kerja karyawan Pria dengan Wanita dengan melihat persentase indikator masing-masing maka dinyatakan karyawan Wanita mempunyai persentase yang lebih tinggi dibandingkan karyawan Pria. Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Tuntutan Tugas

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah (P1)Jumlah pekerjaan lebih banyak dari pada yang dapat ditangani dalam satu hari kerja, (P2)Saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, (P3)Saya memiliki beban kerja yang berat/berlebihan, (P4)Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat panik, (P5)Pekerjaan saya terkadang mengakibatkan saya susah tidur atau tidur terlalu banyak, (P6)Saya sering mengeluhkan tugas-tugas saya atau rekan-rekan saya mengeluhkan tugasnya, (P7)Pekerjaan saya menjadi semakin overload.

**Tabel 4.17**

Stres kerja	Karyawan Pria						
Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
SS(5)	57,6%	50%	40,9%	37,9%	42,4%	57,6%	37,9%
S(4)	42,4%	50%	53%	62,1%	57,6%	31,8%	48,5%
KS(3)	0%	0%	6,1%	0%	0%	10,6%	13,6%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

**Tabel 4.18**

Stres kerja	Karyawan Wanita						
Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
SS(5)	43,1%	44,8%	25,9%	41,4%	43,1%	62,1%	58,6%
S(4)	44,8%	55,2%	69%	58,6%	39,7%	25,9%	19%
KS(3)	12,1%	0%	5,2%	0%	17,2%	12,1%	22,4%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

#### **b. Tuntutan Peran**

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah (P1)Tuntutan peran membuat berkurangnya aktivitas saya di luar kantor, (P2)Peran ganda saya membuat dilema pekerjaan dan keluarga, (P3)Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, (P4)Posisi/jabatan di tempat kerja saat ini sering mendatangkan tanggung jawan yang lebih, (P5)Saya terlalu terperangkap dengan tanggung jawab peran saya saat ini sehingga belum mampu menyiapkan diri untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.

**Tabel 4.19**

Stres kerja	Karyawan Pria				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	18,2%	9,1%	25,8%	27,3%	22,7%
S(4)	68,2%	75,8%	57,6%	65,2%	66,7%
KS(3)	13,6%	15,2%	16,7%	7,6%	10,6%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

**Tabel 4.20**

Stres kerja	Karyawan wanita				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	69%	65,5%	69%	72,4%	70,7%
S(4)	31%	34,5%	31%	27,6%	29,3%
KS(3)	0%	0%	0%	0%	0%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

### c. Tuntutan Antar Pribadi

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah (P1) Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya , (P2) Saya merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, (P3) Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini, (P4) Saya sering diberikan tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja

orang lain, (P5) Saya tidak memiliki seseorang yang mengerti kesulitan saya di tempat kerja.

**Tabel 4.21**

Stres kerja	Karyawan Pria				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	31,8%	22,7%	31,8%	37,9%	37,9%
S(4)	56,1%	54,5%	54,5%	51,5%	51,5%
KS(3)	12,1%	21,2%	13,6%	10,6%	10,6%
TS(2)	0%	1,5%	0%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

**Tabel 4.22**

Stres kerja	Karyawan wanita				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	39,7%	32,8%	37,9%	43,1%	37,9%
S(4)	46,6%	43,1%	48,3%	46,6%	50%
KS(3)	12,1%	24,1%	10,3%	10,3%	10,3%
TS(2)	1,7%	0%	3,4%	0%	1,7%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

#### **d. Struktur Organisasi**

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah, (P1) Tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya, (P2) Departemen tidak dapat bekerja sama satu sama lain, (P3) Saya merasa takut apabila ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan, (P4) Saya tidak mendapat dukungan layanan

yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya, (P5) Saya tidak tahu pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima.

**Tabel 4.23**

Stres kerja	Karyawan Pria				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	16,7%	21,2%	27,3%	15,2%	10,6%
S(4)	63,6%	63,6%	68,2%	62,1%	47%
KS(3)	19,7%	15,2%	4,5%	22,7%	30,3%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	12,1%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

**Tabel 4.24**

Stres kerja	Karyawan wanita				
Pernyataan	1	2	3	4	5
SS(5)	50%	50%	55,2%	43,1%	31%
S(4)	50%	50%	44,8%	55,2%	56,9%
KS(3)	0%	0%	0%	1,7%	8,6%
TS(2)	0%	0%	0%	0%	3,4%
STS(1)	0%	0%	0%	0%	0%

### e. Kepemimpinan Organisasi

Berdasarkan pada variabel ini adapun bentuk pernyataan yang di berikan kepada responden adalah, (P1) Saya merasa kebijakan yang dibuat oleh atasan tidak adil, (P2) Atasan saya tidak memberikan intruksi yang cukup jelas, (P3) Saya merasa hubungan komunikasi dengan atasan tidak efektif.

**Tabel 4.25**

Stres kerja	Karyawan Pria		
Pernyataan	1	2	3
SS(5)	21,2%	31,8%	31,8%
S(4)	54,5%	54,5%	60,6%
KS(3)	16,7%	13,6%	7,6%
TS(2)	7,6%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%

**Tabel 4.26**

Stres kerja	Karyawan wanita		
Pernyataan	1	2	3
SS(5)	43,1%	48,3%	43,1%
S(4)	37,9%	44,8%	50%
KS(3)	12,1%	6,9%	6,9%
TS(2)	6,9%	0%	0%
STS(1)	0%	0%	0%

### 3. Metode Pengolahan Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation* (Bhuono 20015:67)

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-. total correlation* dari r-tabel (pada taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*) (Bhuono 20015:72).

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1) Tuntutan Tugas

Tabel 6.8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Pria yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :



**Tabel 4.27 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,905	0,176	Valid
2.	X1.2	0,815	0,176	Valid
3.	X1.3	0,742	0,176	Valid
4.	X1.4	0,845	0,176	Valid
5.	X1.5	0,724	0,176	Valid
6.	X1.6	0,782	0,176	Valid
7.	X1.7	0,844	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 6.9 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel stres kerja untuk karyawan Wanita yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.28 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,790	0,176	Valid
2.	X1.2	0,838	0,176	Valid
3.	X1.3	0,559	0,176	Valid
4.	X1.4	0,812	0,176	Valid
5.	X1.5	0,785	0,176	Valid
6.	X1.6	0,630	0,176	Valid
7.	X1.7	0,543	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

## 2) Tuntutan Peran

Tabel 7.0 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Pria yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.29 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,766	0,176	Valid
2.	X1.2	0,690	0,176	Valid
3.	X1.3	0,776	0,176	Valid
4.	X1.4	0,826	0,176	Valid
5.	X1.5	0,726	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 7.1 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel stres kerja untuk karyawan Wanita yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.30 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,904	0,176	Valid
2.	X1.2	0,913	0,176	Valid
3.	X1.3	0,921	0,176	Valid
4.	X1.4	0,973	0,176	Valid
5.	X1.5	0,892	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

### 3) Tuntutan Antar Pribadi

Tabel 7.2 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Pria yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.31 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,858	0,176	Valid
2.	X1.2	0,758	0,176	Valid
3.	X1.3	0,861	0,176	Valid
4.	X1.4	0,860	0,176	Valid
5.	X1.5	0,817	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 7.3 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Wanita yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.32 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,901	0,176	Valid
2.	X1.2	0,842	0,176	Valid
3.	X1.3	0,840	0,176	Valid
4.	X1.4	0,846	0,176	Valid
5.	X1.5	0,692	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

#### 4) Struktur Organisasi

Tabel 7.4 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Pria yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.33 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,801	0,176	Valid
2.	X1.2	0,777	0,176	Valid
3.	X1.3	0,743	0,176	Valid
4.	X1.4	0,649	0,176	Valid
5.	X1.5	0,617	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 7.5 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Wanita yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.34 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,877	0,176	Valid
2.	X1.2	0,924	0,176	Valid
3.	X1.3	0,908	0,176	Valid
4.	X1.4	0,752	0,176	Valid
5.	X1.5	0,607	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

### 5) Kepemimpinan Organisasi

Tabel 7.6 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Pria yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.35 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,820	0,176	Valid
2.	X1.2	0,896	0,176	Valid
3.	X1.3	0,769	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 7.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel Stres Kerja untuk karyawan Wanita yang diteliti pada PT. Telkom Indonesia Tbk :

**Tabel 4.36 Hasil Pengujian Validitas**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,880	0,176	Valid
2.	X1.2	0,932	0,176	Valid
3.	X1.3	0,884	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

### b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuoesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono, 2005:72). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.37 Hasil Pengujian Realibiitas**

Indikator	Karyawan Pria		Karyawan Wanita	
	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
Tuntutan Tugas	0,905	7	0,813	7
Tuntutan Peran	0,813	5	0,955	5
Tuntutan Antar Pribadi	0,886	5	0,882	5
Struktur Organisasi	0,738	5	0,847	5
Kepemimpinan Organisasi	0,758	3	0,855	3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga

untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4. Teknik Analisis Data

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov.

**Tabel 4.38 Kolmogorov-Smirnov**

Test Statistics<sup>a</sup>

		Stres Kerja
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Grouping Variable: kelompok

Pada data kolom Stres kerja dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,307 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

##### b. Uji Statistic

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara tingkat stres kerja karyawan pria dan wanita dengan menggunakan uji t sampel bebas. Berikut ini diperoleh uji statistik *independent sample t –test*

**Tabel 4.39 Independent Samples Test**

Group Statistics					
	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stres	1	66	104,30	5,536	,681
	2	58	110,14	6,253	,821

Sumber: Data Diolah (*output SPSS*), 2017

Dari hasil uji statistik di atas, maka diperoleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 5.512 dengan derajat signifikan sebesar 0.000 Dengan melihat hasil tersebut bisa diambil keputusan bahwa  $H_a$  diterima karena derajat signifikan 0.000 lebih besar dari 0.05. kesimpulan yang bisa diambil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Stres kerja antara karyawan Pria dan karyawan Wanita.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 MAKASSAR

## 5. Pembahasan

### a. Stres Kerja Terhadap Karyawan Pria dan Karyawan Wanita

Berdasarkan uji bahwa statistik *independent sample t –test*. Bahwa nilai signifikan (sig.)  $0.000 < 0,05$  yang artinya terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada PT. Telkom Indonesia Tbk, terdapat perbedaan antara karyawan Pria dan Wanita dalam stres kerja. Hal ini dikarenakan Karyawan wanita cenderung merasa Stres terhadap tuntutan tugas dan tuntutan peran yang mereka hadapi dibandingkan dengan Karyawan pria. Hal ini mengacu pada responden karyawan wanita dimana dari 58 responden menyatakan sangat setuju terhadap peran ganda yang membuat mereka dilema antara pekerjaan dan keluarga serta beban kerja yang semakin overload yang membuat mereka terkadang mengeluhkan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kurnia Wati dkk dengan judul Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai (2017) menyatakan terdapat perbedaan Stres kerja antara Karyawan Wanita dan Karyawan Pria secara signifikan.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Apakah ada Perbedaan Stres Kerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai



dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa adanya perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan wanita dan pria.

Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres, Deekshitulu B. Stres (2012:2).

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggap pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Stres kerja dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang wajar yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengganggu baik kondisi fisik maupun non fisik, hal tersebut ditujukan agar manusia lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-quran:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ  
 وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾ قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ  
 فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

“Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Rabbmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. (QS. 10:57) Katakanlah: ‘Dengan karunia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Karunia dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.’ (QS.yunus/ 10:58)”

Penyakit yang ada dalam dada (stres) yang diberikan kepada manusia agar manusia tidak merasa dengan dirinya sendiri dapat mencapai apa yang diinginkan, akan tetapi Allah SWT yang memberikan semua itu, hal itu juga ditujukan agar manusia dapat bersyukur atas nikmat yang diberikan padanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 MAKASSAR

### **b. Tingkat Stres Kerja terhadap Karyawan Pria dan Karyawan Wanita**

Tingkat Stres kerja karyawan Pria sebesar 104.30 dan Stres kerja karyawan Wanita sebesar 110.14. Dengan demikian stres kerja karyawan Wanita lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan Pria yang merupakan indikator utama untuk kesesuaian. Ini artinya bahwa perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karena ditinjau dari hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar ke 124 responden, dan telah dikelompokkan, ditabulasikan, dan di olah datanya. Wanita mengalami stres yang tinggi pada indikator “Tuntutan peran” pada butir ke 5 berbunyi saya terlalu terperangkap dengan tanggung jawab peran saya saat ini sehingga belum mampu menyiapkan diri untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi, pada butir ini seluruh karyawan wanita menjawab YA. Karena wanita mempunyai banyak pekerjaan termasuk dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berkeluarga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Dan ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari rumah ke kantor, jarak tempuh yang macet, pimpinan yang cerewet dan banyak perintah, serta lingkungan kerja ataupun teman banyak membuat emosi dan masyarakat yang banyak menguji kesabaran. Tetapi memang sesungguhnya semua itu secara tidak langsung berkaitan dengan semua indikator dan kuesioner yang telah dibuat dan disebar.

Tingkat stres yang lebih tinggi sering dijumpai pada perempuan. Perempuan lebih mudah merasakan cemas, perasaan bersalah, gangguan tidur, serta gangguan makan, Suminarsis TA. Dan Sudaryanto A. (2009:56). Hal ini didukung oleh penelitian dari Gyllensten (2010) yang menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan karakteristik demografi yang berperan pada stres. Ada perbedaan pada tingkat keparahan stres terkait dengan jenis kelamin. Walaupun terpapar oleh stresor yang sama, perempuan dapat memiliki respon yang berbeda dengan laki-laki. Sedangkan penelitian dari Matud (2007) dengan menggunakan *Utilizing the Life Even Stressful Success Questionnaire (LESSQ)* pada 1566 perempuan dan 1250 laki-laki pada rentang usia 18-65 tahun menunjukkan perempuan lebih sering dilaporkan mengalami stres dibandingkan laki-laki. Stresor pada perempuan dilaporkan terkait dengan masalah kesehatan dan keluarga sedangkan stresor pada laki-laki terkait dengan masalah keuangan dan pekerjaan.

Luthans (2001:204) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi. Awalnya, stres dipahami sebagai tekanan dalam lingkungan tempat kerja, kemudian menjadi tekanan dalam diri individu. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan

sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri.

Allah berfirman dalam surat Al- Ankabuut (29), ayat 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾  
وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ  
الْكَاذِبِينَ ﴿٣﴾

Terjemahnya:

*“Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi. Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.”(Q.S Al- Ankabuut/ 29:2-3)*

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, harus memadamkan stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih *matang* menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa **H<sub>a</sub>diterima.**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. *Kesimpulan*

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat perbedaan tingkat stres yang bermakna antara karyawan pria dan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. ketika sumber stres, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Disisi lain, target dan tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawan juga memicu timbulnya stres pada para karyawan.
2. Tingkat stres kerja terhadap karyawan pria maupun wanita masuk kedalam kriteria tinggi, artinya secara keseluruhan karyawan rata-rata merasa stres atas tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan

menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres.

### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sebaiknya lebih memperhatikan masalah stres kerja yang dialami karyawannya dengan melakukan penegakan program kesejahteraan koorporasi, peningkatan keterlibatan karyawan, perancangan-ulang pekerjaan, perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja serta strategi lainnya yang mungkin akan ditempuh oleh manajemen agar dapat mengurangi stres kerja para karyawan.
2. Stres kerja jika tidak ditangani dengan baik dan benar maka akan mengurangi kinerja karyawan. Pekerjaan yang dihasilkan pun tidak akan optimal, sehingga hal ini sangat perlu diperhatikan.

## DAFTAR PUSTAKA

[www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Igbaria, M. and Laku Chidambaram. 1997. The Impact of Gender on Career Success of Information Systems Professionals. *A Human Capital Perspective. Journal Information Technology & People*. Vol. 10 No. 1, pp. 63-86.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2005.
- Deekshitulu B. Stres and Yoga. *Yoga Phys Ther*. 2012; 2(2)
- Gyllesten K. The role of gender in workplace stres: A critical literature review. *Education Journal*, 2005; 64 (3):271-288
- Ahmadi, Supriyono. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Hadis, Abdul. 2006. *Psikologi dalam Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kasmadi. 2013. *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Charbonneau A. Amy H, Janet S. Stres and Emotional Reactivity as Explanations for Gender Differences in Adoles cents' Depressive Symptoms, *J Youth Adolescence*. 2009; 38:1050-58
- Mtud PM. Gender differences in stres and coping style. *Personality and individual Differences*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Rosda.
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: Rosda.
- (2008). *Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Agoes, Achdiat, Kusnandi dan Candra, Siti. (2003). *Teori dan Manajemen Stres (Kontemporer dan Islam)*. Malang: Taroda.



- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, S Munandar. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E. (2005). *Transformasional Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbawn Associates.
- Clark, John. (2002). *Stress: A Management Guide*. Printed in Great Britain by:Biddles, UK: Spiro Press.
- Effendi Hariandja, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). *Teori,Stres kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Ivancevich, M, John, Konopaske Robert, dan Matteson, T, Michael. (2006) *Mengelola Stres Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Levy, P.E. (2006). *Industrial Organizational Psychology*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Luthan, F. (2006), *Indikator Stres*. Yogyakarta: Andi
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPPE
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Gender*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2006). *Stres Edisi Bahasa Indonesia*. Trj. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins P, Stephen & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen:Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins P, Stephen & Judge A, Timothy. (2007).*Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. (2007).*stres kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

T. Hani Handoko, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Haji Masagung.

-----, (2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Haji Masagung.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Dhanita Rama, Dhini. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Kudus: Universitas Muria Kudus.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**ALAUDDIN**

M A K A S S A R

**N**



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 1 2 9 6 7

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 12794/S.01P/P2T/08/2017  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 4248/EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 21 Agustus 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **DIAN NISAA AMSAR**  
Nomor Pokok : 10600113049  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA BERDASARKAN GENDER STUDI KASUS PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **25 Agustus s/d 25 Oktober 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 23 Agustus 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal*.







**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 36 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA  
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

- Membaca :** Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama **Dian Nisaa' Amsar**, Nim: **106001130493** tertanggal **09 Januari 2017** untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: "**Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan berdasarkan Gender (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.)**"
- Menimbang :**
- Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas
  - Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk disertai tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.
- Mengingat :**
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
  - Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
  - Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
  - Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama R.I. No 85 Tahun 2013 Jo tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
  - Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

**MEMUTUSKAN**

- Pertama :** Mengangkat/ Menunjuk saudara :
- Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.**, Sebagai Pembimbing Pertama.
  - Eka Suhartini, SE., MM.**, Sebagai Pembimbing Kedua.
- Kedua :** Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah.
- Ketiga :** Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Keempat :** Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya
- Kelima :** Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : **Samata-Gowa**  
Pada tanggal : **10 Januari 2017**  
Dekan :  
  
**Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**  
NIP. 19581022 198703 1 002

Hal : PERMOHONAN PROPOSAL

Makassar, 21 Agustus 2017

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin

Makassar :

Nama : Dian Nisaa Amsar

NIM : 10600113049

Semester : IX ( Sembilan )

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis perbandingan Strees Kerja Karyawan berdasarkan gender ( Studi Kasus pada PT Telokomunikasi Indonesia Makassar.

Wassalam

Mengetahui:

Sekretaris Jurusan



Ahmad Efendi, SE.,MM

NIP. 197510152005021001

Yang bermohon



Dian Nisaa Amsar

Disposisi:

Ujian Proposal tersebut dilaksanakan sebagai berikut :

1. Tim Seminar Hasil :
  - Ketua :
  - Sekretaris :
  - Pembimbing I : Prof. DR. H. Muslimin Kara, M. Ag
  - Pembimbing II : Eka Suhartini, SE.,MM
  - Penguji I :
  - Penguji II :
  - Pelaksana :
2. Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Hari/Tanggal/Jam :

11 sep  
Makassar, 21 Agustus 2017

An. Dekan,

Kasubag Akademik dan kemahasiswaan



Nurmiah Muin., Sip., MM.

NIP. 19660526 199403 2 00





KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 0161 TAHUN 2018

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA  
A.n.Dian Nisa Amsar, NIM : 10600113049  
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama : **Dian Nisa Amsar**, NIM : 10600113049, tertanggal 01 Februari 2018 untuk melaksanakan seminar hasil.
- Menimbang : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar draft/hasil, perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;  
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;  
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;  
6. Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI. No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama : Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **MANAJEMEN** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
Sekertaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.  
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM.  
Penguji I : Dr. Syaharuddin, M.Si.  
Penguji II : Dr. Awaluddin, SE., M.Si.  
Pelaksana : Anidar Hamid, A.Md.

1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi
2. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya

- Kedua : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditandatangani di : Samata-Gowa  
Pada tanggal : 02 Februari 2018

Dekan,

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar, di Samata-Gowa
2. Para Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Stt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : 576 /EB.1/PP.00.9/02/2018

Samata, 06 Februari 2018

Sifat : Penting

Lamp : -

Hal : Undangan Seminar Hasil

Kepada Yth  
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing  
Di-  
Makassar

**Assalamu Alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Dian Nisa Amsar  
NIM : 10600113049  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Stree Kerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Makassar)

Yang insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 13 Februari 2018  
Waktu : 09.00 - 16.00 WITA  
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**ALAUDDIN**  
**MAKASSAR**



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002





KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 0464 TAHUN 2018

TENTANG

PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH  
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat permohonan : Dian Nisa Amsar  
N.M. : 10600113049  
Tanggal : 28 Februari 2018  
Mahasiswa Jurusan : MANAJEMEN  
Untuk Ujian Skripsi/ Munaaqasyah yang berjudul "Analisis Perbandingan Stree Kerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Makassar)"
- Menimbang : 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaaqasyah  
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaaqasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;  
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar  
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penetapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelo dan Badan Layanan Umum (BLU).  
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
Sekertaris : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.  
Penguji I : Dr. Syaharuddin, M.Si.  
Penguji II : Dr. Awaluddin, SE., M.Si.  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.  
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM.  
Pelaksana : Anidar Hamid, A.Md.

2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munaaqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.  
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.  
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana na mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa  
Pada tanggal : 28 Februari 2018



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Kampus I : Jl. Sit. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa - Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : 2024 /EB.1/PP.00.9/3/2018  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Hal : Undangan Ujian Munaqasyah

Samata, 01 Maret 2018

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing  
Di-

Makassar

**Assalamu Alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian  
Munaqasyah Mahasiswa:

Nama : Dian Nisa Amsar  
NIM : 10600113049  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : "Analisis Perbandingan Stree Kerja Karyawan Berdasarkan  
Gender (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia  
Makassar)"

Yang insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 06 Maret 2018  
Waktu : 09.00-16.00 Wita  
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatannya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekann  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19581022 198703 1 002

## Lampiran I

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/ibu/sdr/i yang saya hormati, saya Dian Nisaa' Amsar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Penelitian yang saya lakukan berjudul “**Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin**”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/ibu/sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/ibu/sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/ibu/sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/ibu/sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses !

#### **Petunjuk Pengisian**

Bapak/ibu/sdr/i sesuai dengan yang Bapak/ibu/sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (✓) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

### Identitas Responden

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita

Pendidikan terakhir : ( ) SLTA, ( ) Diploma, ( ) S1, ( ) S2, ( ) S3

Jabatan/Golongan :

Masa Kerja : Tahun

### 1. Stres Kerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>TUNTUTAN TUGAS</b>						
1.	Jumlah pekerjaan lebih banyak daripada yang dapat ditangani dalam satu hari kerja					
2.	Saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki beban kerja yang berat/berlebihan					
4.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat panik					

5.	Pekerjaan saya terkadang mengakibatkan saya susah tidur atau tidur terlalu banyak					
6.	Saya sering mengeluhkan tugas-tugas saya, atau rekan-rekan saya mengeluhkan tugasnya					
7.	Pekerjaan saya menjadi semakin overload					
<b>TUNTUTAN PERAN</b>						
8.	Tuntutan peran membuat berkurangnya aktivitas saya di luar kantor					
9.	Peran ganda saya membuat dilema antara pekerjaan dan keluarga					
10.	Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Posisi/jabatan di tempat kerja saat ini sering mendatangkan tanggung jawab yang lebih					
12.	Saya terlalu terperangkap dengan tanggung jawab peran saya saat ini sehingga belum mam,pu menyiapkan diri untuk menerima tanggungjawab yang lebih tinggi					
<b>TUNTUTAN ANTAR PRIBADI</b>						
13.	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
14.	Saya merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja					
15.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini					
16.	Saya sering diberikan tanggungjawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban					

	kerja orang lain					
17.	Saya tidak memiliki seseorang yang mengerti kesulitan saya di tempat kerja					
<b>STRUKTUR ORGANISASI</b>						
18.	Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya					
19.	Departemen tidak dapat bekerja sama satu sama lain karena adanya konflik					
20.	Saya merasa takut apabila ada berbagai bentuk perubahan system yang baru di perusahaan					
21.	Saya tidak mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya					
22.	Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima					
<b>KEPEMIMPINAN ORGANISASI</b>						
23.	Saya merasa kebijakan yang dibuat oleh atasan tidak adil					
24.	Atasan saya tidak memberikan intruksi yang cukup jelas					
25.	Saya merasa hubungan komunikasi dengan atasan tidak efektif					

## TABULASI KUESIONER

### 1. Variabel Tuntutan Tugas

#### a. Karyawan Pria

5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	5	4	5	5	31
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	5	4	32



4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	4	4	5	5	4	32



**b. Karyawan Wanita**

4	4	4	5	5	3	3	28
3	5	5	5	3	4	5	30
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	34
3	4	4	4	3	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	3	4	5	28
4	4	4	4	4	3	5	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	4	4	5	3	28
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	5	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	4	5	27
4	4	4	5	5	3	3	28
3	5	5	5	3	4	5	30
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	34
3	4	4	4	3	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	3	4	5	28
4	4	4	4	4	3	5	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	4	4	5	3	28
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32

4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	5	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	3	4	5	28
4	4	4	4	4	3	5	28
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	3	28
4	4	4	4	4	5	3	28
5	5	3	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	4	5	27
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	3	28
5	4	5	4	4	5	5	32

## 2. Variabel Tuntutan Peran

### a. Karyawan Pria

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	5	21
4	4	3	3	3	17

4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
3	4	3	3	4	17
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	3	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
3	3	5	5	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22
3	3	3	3	4	16
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	3	20
4	4	5	4	4	21

**b. Karyawan Wanita**

5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23

[illegible]

### 3. Variabel Tuntutan Antar Pribadi

#### a. karyawan Pria

4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	2	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	3	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
3	3	3	4	3	16
3	4	3	3	4	17

4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
3	3	3	3	5	17
4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	4	5	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	17
5	5	5	5	5	25

**b. Karyawan Wanita**

4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18

4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	5	23
5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	3	5	5	19
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	4	18
4	3	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	2	3	4	16
4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
3	3	2	5	5	18
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19



5	4	4	5	5	23
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
2	3	3	3	2	13
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

#### 4. Variabel Struktur Organisasi

##### a. Karyawan Pria

5	5	5	5	2	22
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	4	4	3	2	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	3	3	21
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	2	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19

4	5	5	5	2	21
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	2	17
5	5	5	3	5	23
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23
4	4	5	4	3	20
4	3	4	3	4	18
3	4	4	3	2	16
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	3	18
4	4	5	4	3	20
5	4	4	5	2	20
3	5	5	3	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	2	17
4	5	5	3	4	21
4	4	4	4	4	20
3	3	5	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	3	5	4	3	19
4	4	4	4	4	20

**b. Karyawan Wanita**

4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	3	22

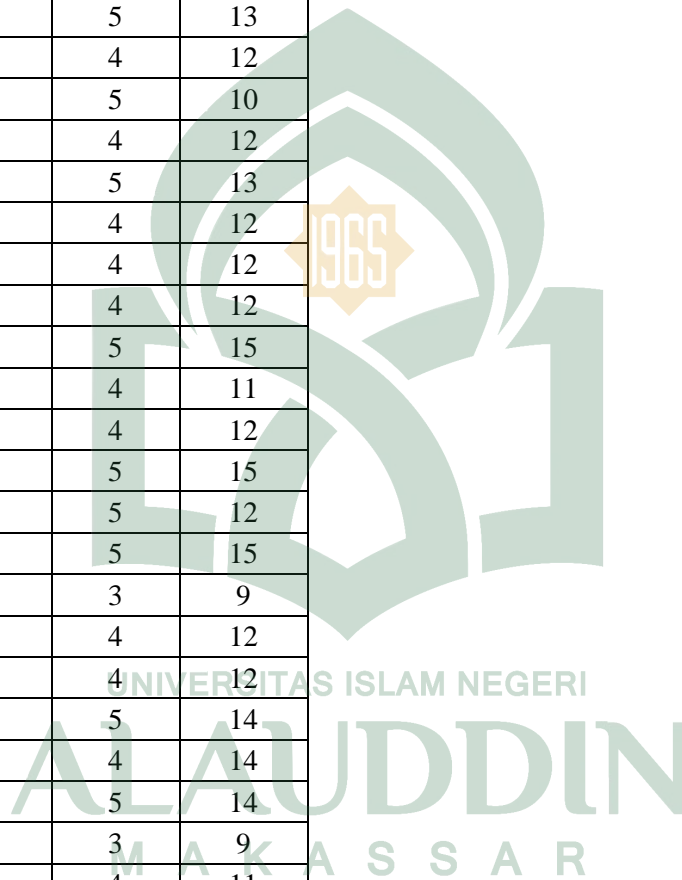
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	2	20
5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24

## 5. Variabel Kepemimpinan Organisasi

### a. Karyawan Pria

4	4	4	12
---	---	---	----

4	4	4	12
2	4	4	10
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	4	12
2	3	5	10
4	4	4	12
3	5	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
2	5	5	12
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	4	14
4	5	5	14
3	3	3	9
3	4	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	4	14
4	4	4	12
3	4	4	11
4	5	4	13
5	5	5	15

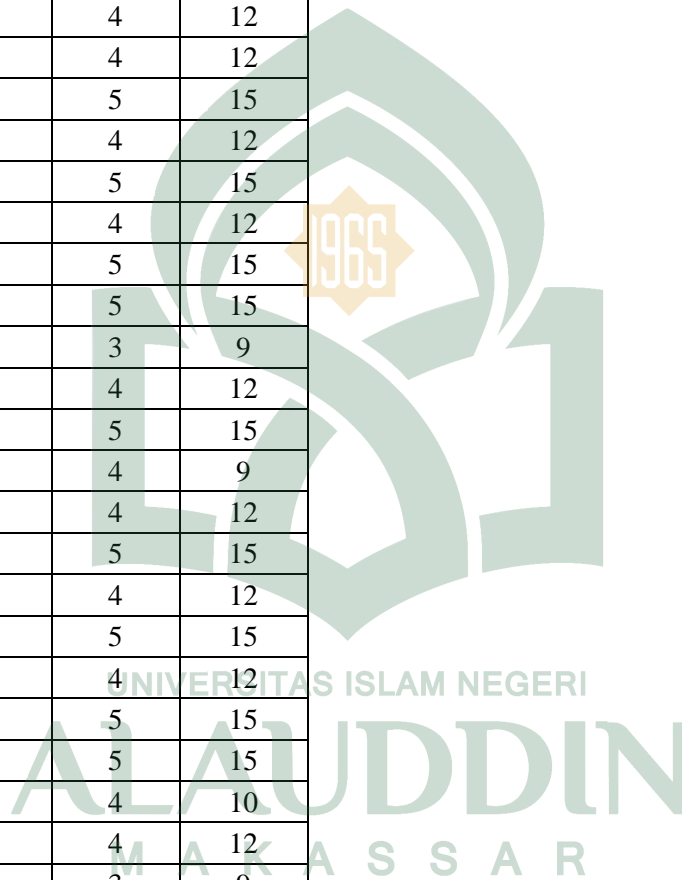


4	5	5	14
3	4	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
2	3	3	8
4	4	4	12
3	3	4	10
4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	5	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
2	5	5	12
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12

**b. Karyawan Wanita**

5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
3	5	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
2	4	4	10
5	5	4	14

4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
2	5	5	12
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
2	3	4	9
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
2	4	4	10
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12



5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	5	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15





## Uji Validitas

### 1. Karyawan Pria

#### a. Tuntutan Tugas

		Correlations							
		VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08
VAR000 01	Pearson	1	,858**	,507**	,670**	,551**	,819**	,716**	,905**
	Correlati								
	on								
VAR000 02	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,858**	1	,436**	,469**	,674**	,692**	,538**	,815**
VAR000 03	Correlati								
	on								
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
VAR000 04	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,507**	,436**	1	,756**	,428**	,386**	,662**	,742**
	Correlati								
VAR000 05	on								
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
VAR000 06	Pearson	,670**	,469**	,756**	1	,467**	,518**	,876**	,845**
	Correlati								
	on								
VAR000 07	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,551**	,674**	,428**	,467**	1	,535**	,509**	,724**
VAR000 08	Correlati								
	on								
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
VAR000 09	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson								
	Correlati								
	on								
	Sig. (2- tailed)								
	N								

VAR0006	Pearson	,819**	,692**	,386**	,518**	,535**	1	,445**	,782**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
VAR0007	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,716**	,538**	,662**	,876**	,509**	,445**	1	,844**
	Correlation								
VAR0008	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,905**	,815**	,742**	,845**	,724**	,782**	,844**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## b. Tuntutan Peran

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson	1	,727**	,448**	,407**	,365**	,766**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,003	,000
VAR00002	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,727**	1	,354**	,323**	,301*	,690**
	Correlation						
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,008	,014	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,448**	,354**	1	,668**	,386**	,776**
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,001	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,407**	,323**	,668**	1	,696**	,826**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,365**	,301*	,386**	,696**	1	,726**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,003	,014	,001	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,766**	,690**	,776**	,826**	,726**	1
VAR00006	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### c. Tuntutan Antar Pribadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

#### Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
Pearson Correlation	1	,616**	,650**	,690**	,615**	,858**
VAR00001 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Pearson Correlation	,616**	1	,567**	,477**	,444**	,758**
VAR00002 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66

	Pearson	,650**	,567**	1	,719**	,646**	,861**
	Correlation						
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,690**	,477**	,719**	1	,705**	,860**
	Correlation						
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,615**	,444**	,646**	,705**	1	,817**
	Correlation						
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,858**	,758**	,861**	,860**	,817**	1
	Correlation						
VAR00006	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### d. Struktur Organisasi

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
	Pearson	1	,592**	,509**	,488**	,334**	,801**
	Correlation						
VAR00001	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,006	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson	,592**	1	,689**	,385**	,234	,777**
	Correlation						
VAR00002	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,059	,000
	N	66	66	66	66	66	66

	Pearson Correlation	,509**	,689**	1	,391**	,231	,743**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,062	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,488**	,385**	,391**	1	,142	,649**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,254	,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,334**	,234	,231	,142	1	,617**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,006	,059	,062	,254		,000
	N	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,801**	,777**	,743**	,649**	,617**	1
VAR00006	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### e. Kepemimpinan Organisasi

Correlations		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
VAR00001	Pearson Correlation	1	,578**	,342**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000
	N	66	66	66	66
VAR00002	Pearson Correlation	,578**	1	,689**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66
VAR00003	Pearson Correlation	,342**	,689**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000
	N	66	66	66	66

		,820**	,896**	,769**	1
	Pearson Correlation				
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Karyawan Wanita

### a. Tuntutan Tugas

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	,716**	,112	,444**	,814**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,401	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00002	Pearson Correlation	,716**	1	,243	,651**	,581**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,066	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00003	Pearson Correlation	,112	,243	1	,611**	,314*	
	Sig. (2-tailed)	,401	,066		,000	,016	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00004	Pearson Correlation	,444**	,651**	,611**	1	,659**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00005	Pearson Correlation	,814**	,581**	,314*	,659**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	,000		
	N	58	58	58	58	58	
VAR00006	Pearson Correlation	,583**	,544**	,190	,300*	,453**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,153	,022	,000	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00007	Pearson Correlation	,170	,445**	,431**	,480**	,073	
	Sig. (2-tailed)	,202	,000	,001	,000	,584	
	N	58	58	58	58	58	
VAR00008	Pearson Correlation	,790**	,838**	,559**	,812**	,785**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Tuntutan Peran

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	,846**	,758**	,837**	,714**	,904**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
VAR00002	Pearson Correlation	,846**	1	,768**	,851**	,728**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
VAR00003	Pearson Correlation	,758**	,768**	1	,920**	,796**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
VAR00004	Pearson Correlation	,837**	,851**	,920**	1	,874**	,973**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
VAR00005	Pearson Correlation	,714**	,728**	,796**	,874**	1	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58
VAR00006	Pearson Correlation	,904**	,913**	,921**	,973**	,892**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

N	58	58	58	58	58	58
---	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### c. Tuntutan Antar Pribadi

		Correlations				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	,753**	,690**	,705**	,561**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58
VAR00002	Pearson Correlation	,753**	1	,756**	,576**	,354**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,006
	N	58	58	58	58	58
VAR00003	Pearson Correlation	,690**	,756**	1	,627**	,358**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006
	N	58	58	58	58	58
VAR00004	Pearson Correlation	,705**	,576**	,627**	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58
VAR00005	Pearson Correlation	,561**	,354**	,358**	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,006	,000	
	N	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### d. Struktur Organisasi

		Correlations				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	,931**	,832**	,655**	,265*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,044
	N	58	58	58	58	58
VAR00002	Pearson Correlation	,931**	1	,901**	,655**	,362**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58



	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,005	,000
	N	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,832**	,901**	1	,643**	,390**	,908**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,000
	N	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,655**	,655**	,643**	1	,196	,752**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,140	,000
	N	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,265*	,362**	,390**	,196	1	,607**
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,044	,005	,002	,140		,000
	N	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,877**	,924**	,908**	,752**	,607**	1
VAR00006	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### e. Kepemimpinan Organisasi

**Correlations**

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004
	Pearson Correlation	1	,684**	,584**	,880**
VAR00001	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,684**	1	,889**	,932**
VAR00002	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58

VAR00003	Pearson Correlation	,584**	,889**	1	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58
VAR00004	Pearson Correlation	,880**	,932**	,884**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Pengujian Realibiitas

### 1. Tuntutan Tugas

#### a. Karyawan Pria

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	7

#### b. Karyawan Wanita

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	7

### 2. Tuntutan Peran

#### a. Karyawan Pria

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

### b. Karyawan Wanita

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	5

## 3. Tuntutan Antar Pribadi

### a. Karyawan Pria

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	5

### b. Karyawan Wanita

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	6

## 4. Struktur Organisasi

### a. Karyawan Pria

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	5

### b. Karyawan Wanita

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

## 5. Kepemimpinan Organisasi

### a. Karyawan Pria

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	3

### b. Karyawan Wanita

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	3

## Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107,03
	Std. Deviation	6,547
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,967
Asymp. Sig. (2-tailed)		,307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Independent Samples Test

**Group Statistics**

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stres	1	66	104,30	5,536	,681
	2	58	110,14	6,253	,821

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stres	Equal variances assumed	1,578	,212	5,512	122	,000	-5,835	1,059	-7,931	-3,739
	Equal variances not assumed			5,512	114,799	,000	-5,835	1,067	-7,948	-3,721

M A K A S S A R



## RIWAYAT HIDUP



Dian Nisaa' Amsar. Lahir di Kolai pada tanggal 22 Oktober 1995. Anak ke 2 dari 4 bersaudara dari pasangan Amsar Salam, S.Pd. dan Hj. Hisrawati, S.Sos. Penulis menempuh Pendidikan Formal pada tahun 2001 terdaftar sebagai anak didik di SDN Bonto Pajja dan lulus pada tahun 2007. Pada tahun yang sama yaitu 2007, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pallangga dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bajeng dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013, penulis terdaftar sebagai salah satu mahasiswa perguruan tinggi pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (FEBI UIN) dan menyelesaikan program studi pada tahun 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R